

E-Mail

Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK-N
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
E-Mail: ab-geko@seco.admin.ch

c/o Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

info@die-plattform.ch
die-plattform.ch

Zürich, 10. Dezember 2024

Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Vorentwurf der Kommission zur Pa.Iv. Burkart, «Mehr Gestaltungsfreiheit im Homeoffice».

Grundsätzliches

Die Anpassung des Arbeitsgesetzes an die gelebte Realität flexibler Arbeitsmodelle begrüssen wir grundsätzlich, denn Homeoffice ist zu einer etablierten Form der Arbeitsgestaltung in Dienstleistungs- und Wissensberufen geworden. Dies sind die Berufe, welche von den acht plattform-Verbänden Kaufmännischer Verband Schweiz, Angestellte Schweiz, SwissAccounting, Swiss Engineering, Swiss Leaders, Sales Swiss, ZGP und Kaderverband öffentlicher Verkehr vertreten werden. Die neuen Regelungen sind ein Schritt, um den veränderten Bedürfnissen und Erwartungen der Erwerbstätigen und Arbeitgeber gerecht zu werden. Nachfolgend legen wir unsere detaillierte Position zu den vorgeschlagenen Änderungen dar. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Motion Jositsch (21.3686), welche von der Schwesterkommission im Ständerat einstimmig abgewiesen wurde, sehr ähnliche Anliegen zu den rechtlichen Grundlagen von Homeoffice vertrat. Die plattform hat zwei Mitgliederbefragungen zu Homeoffice durchgeführt; 2020 und 2024 ([Link](#)).

Die Ergebnisse sind eindeutig: Homeoffice ist hier, um zu bleiben. Der Anteil von Berufsleuten, welche regelmässig im Homeoffice arbeiten, ist von rund 30% (2020) auf fast 90% im Jahr 2024 gestiegen. Der Wunsch nach Homeoffice ist gross und die Mehrheit möchte 2-3 Tage im Homeoffice arbeiten. Das wichtigste Resultat ist jedoch, dass diejenigen Erwerbstätigen, die regelmässig Homeoffice machen können, deutlich zufriedener mit ihrer Arbeitsautonomie sind, was nach wissenschaftlichen Studien Stress ausgleicht. Umgekehrt sind Leute, die mehr im Homeoffice arbeiten möchten und nicht dürfen oder können, sehr viel unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance. Angesichts dieser aktuellen und relevanten Erkenntnisse aus der Arbeitswelt, ist es für die Verbände der plattform ein wichtiges Anliegen, Homeoffice zu ermöglichen, gegebenenfalls zu regeln und vor allem als Bestandteil der modernen Arbeitswelt zu sichern.

Stellungnahme zu den einzelnen Gesetzesartikeln

Geltungsbereich (Artikel 28a)

Die plattform fordert Homeoffice-Regelungen für alle Arbeitnehmenden, welche im Homeoffice arbeiten. Deshalb ist auf Absatz a. und b. zu verzichten und nur Absatz c. zu belassen.

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b)

Die Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen ist ein wichtiger und begrüßenswerter Schritt zur Wahrung der psychischen Gesundheit und Work-Life-Balance der Arbeitnehmenden. Diese Maßnahme entspricht den Bedürfnissen der Erwerbstätigen, insbesondere im

Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die plattform-Verbände setzen sich seit Jahren dafür ein, Gesundheitsschutz und persönliche Abgrenzung der Beschäftigten im Homeoffice zu stärken. Dieses Recht auf Nichterreichbarkeit schafft die nötige Verlässlichkeit für die Arbeitnehmenden und erfüllt die Forderung, gesetzliche Grundlagen für eine gesunde Homeofficegestaltung zu schaffen.

Erweiterung des täglichen Arbeitszeitrahmens (Art. 28c)

Die Erhöhung des täglichen Arbeitszeitrahmens im Homeoffice ermöglicht eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die längere Verfügbarkeit ohne eine Erhöhung der tatsächlichen Arbeitszeit erlaubt eine flexiblere Planung und bessere Anpassung an private Verpflichtungen, was insbesondere für Eltern und pflegende Angehörige eine Erleichterung sein kann. Eine Erhöhung auf 17 Stunden ist jedoch weniger sinnvoll, da die Einhaltung der Ruhezeit so kaum gewährleistet werden kann. Eine Erhöhung auf 15 Stunden erachtet die plattform als ausreichend, um genannte Flexibilität zu erreichen.

Wir befürworten also eine Anpassung, weisen jedoch darauf hin, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Ruhezeit klar definiert bleiben müssen, um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Flexibilität darf nicht zu einer erhöhten Beanspruchung führen, sondern sollte zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen.

Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Art. 28d)

Die Reduktion der Ruhezeit auf 9 Stunden – unter Berücksichtigung einer Durchschnittsruhezeit von 11 Stunden über vier Wochen – entspricht den Forderungen der Motion Jositsch nach einer flexibleren Regelung der Ruhezeit für Homeoffice. Angesichts des entfallenden Arbeitswegs und der Autonomie in der Zeiteinteilung ist diese Verkürzung sinnvoll, da sie Arbeitnehmenden einen größeren individuellen Spielraum lässt. Im Arbeitsgesetz ist zudem die Möglichkeit gegeben, einmal pro Woche die Ruhezeit auf acht Stunden zu verkürzen. Diese Möglichkeit könnte in Ausnahmefällen oder eben bei «dringenden Fällen» weiterhin angewandt werden. Die Möglichkeit, Ruhezeiten für „dringende Tätigkeiten“ zu unterbrechen ist jedoch grundsätzlich problematisch. Es besteht die Gefahr, dass die Erholung durch ständige Unterbrechungen gefährdet ist. Gegebenenfalls ist der Begriff «dringend» genauer zu definieren. Es ist in der Umsetzung wichtig, dass Ruhezeiten als solche anerkannt und entsprechend geschützt sind. Hierbei soll eine Orientierung an den in der Motion formulierten Prinzipien für flexible, aber auch gesunde Arbeitsstrukturen im Homeoffice gegeben sein.

Sonntagsarbeit auf freiwilliger Basis (Art. 28e)

Die Einführung einer freiwilligen Sonntagsarbeit an bis zu neun Sonntagen pro Jahr wird von den plattform-Verbänden kritisch gesehen. Die bisherigen Positionierungen und Befragungen unserer Mitglieder zeigen, dass Sonntagsarbeit – auch im Homeoffice – überwiegend abgelehnt wird. Sie sollte, wenn überhaupt, nur unter strengen Voraussetzungen und klar geregelt ermöglicht werden und entsprechende Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz müssten gesichert sein. Die Forschung zeigt, dass zusammenhängende Freizeit und vor allem Zeit für soziale Kontakte zu den wichtigsten Determinanten der Stressprävention zählen.

Nachtarbeit (Art. 28f)

Wir unterstützen die Untersagung der Nachtarbeit.

Vereinbarung über Telearbeit (Art. 28g)

Wir begrüßen es, dass Arbeitgebende mit den Arbeitnehmenden über die im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrags festgelegte Möglichkeit der Telearbeit eine Vereinbarung treffen müssen (Abs. 1). Bestandteil dieser Vereinbarung sollte, neben der Regelung der persönlichen Rahmenbedingungen, der Verweis auf das durch den Arbeitgeber festzulegende Reglement für Telearbeit sein. Wir regen an, dass Abs. 2 hinsichtlich dieses Reglements angepasst wird. Mit Bezug zu den geplanten Änderungen im Obligationenrecht (Regelungen zum Telearbeitsvertrag) sollte in einem neuen Abs. 4 festgelegt werden, dass Arbeitgebende mit den Arbeitnehmenden jederzeit eine spezifische Vereinbarung zur Telearbeit treffen können.

Variante: Einführung eines Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht (Art. 354a OR)

Die Einführung eines spezifischen Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht (OR), wie es die Vorlage vorsieht, deckt sich mit der Forderung der Motion Jositsch, klare Regelungen zu zentralen Aspekten von Homeoffice zu schaffen, darunter die Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Kostenübernahme. Unsere Mitgliederumfragen zeigen, dass fehlende materielle Unterstützung durch die Arbeitgeber und unklare Regelungen zu Arbeitszeiterfassung und Infrastruktur zu den größten Herausforderungen im Homeoffice gehören.

Die vorgeschlagenen Inhalte des Telearbeitsvertrags im OR (Art. 354b¹) – wie Regelungen zum Arbeitsort, zur Arbeitszeit, zur Erreichbarkeit und zur Übernahme der notwendigen Kosten (Arbeitsgeräte, Mobiliar etc.) – schaffen Rechtssicherheit und fördern die Akzeptanz der Telearbeit.

Art. 354c sollte aber nicht nur ein Recht auf Nichterreichbarkeit beinhalten, sondern den Gesundheitsschutz im Homeoffice allgemein.

Anpassungsvorschlag OR:

Art. 354c Gesundheitsschutz

¹ Die Regelungen zum Gesundheitsschutz sind Bestandteil des Telearbeitsvertrags.

² Der Arbeitnehmer hat das Recht, während der Freizeit, der Ferien oder eines Urlaubs (Art. 329–329j) nicht erreichbar zu sein

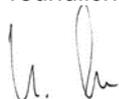
Die Einbettung dieser Themen in das Obligationenrecht ermöglicht eine präzise, rechtlich abgesicherte Grundlage für Homeoffice-Regelungen und ist ein Schritt in Richtung eines umfassenden Gesundheitsschutzes und einer flexiblen Arbeitsgestaltung, wie es plattform seit Jahren fordert.

Schlussbemerkungen

Die plattform unterstützt die Bemühungen, Homeoffice im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht zu verankern und an die heutigen Arbeitsrealitäten anzupassen. Die vorgeschlagenen Änderungen entsprechen in weiten Teilen den Zielen der Motion Jositsch, die auf die Notwendigkeit klar definierter Regelungen für Homeoffice hinweist. Diese schaffen nicht nur mehr Flexibilität, sondern setzen klare Grenzen und Schutzmechanismen für die Arbeitnehmenden. Wir befürworten die Einführung eines Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht und eine flexible, gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitszeitregelungen im Arbeitsgesetz, die den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht wird. Gleichzeitig plädieren wir dafür, dass diese Regelungen auf alle Angestellten mit schriftlichen Homeoffice-Vereinbarungen anwendbar sind.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Dr. Ursula Häfliger
Geschäftsführerin die plattform

Kontakt | die-plattform.ch

— Dr. Ursula Häfliger, Geschäftsführerin, T +41 44 283 45 78, info@die-plattform.ch

Die plattform ist die politische Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände. Mit über 85 000 Mitgliedern agiert sie im Interesse der Dienstleistungsberufe, in denen derzeit 80 Prozent der Erwerbstätigen tätig sind (Tendenz steigend) sowie der Wissensberufe, der am stärksten wachsenden Gruppe von Berufsleuten in der Schweiz. Sie arbeitet an innovativen Lösungen in bildungs-, sozial- und wirtschaftspolitischen Dossiers. Denn nur so können Erwerbstätige befähigt werden, ein erfülltes Berufsleben zu gestalten und ihr Potenzial über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg zu entfalten. Starke und selbstbewusste Berufsleute sind der Grundstein für eine moderne und offene Gesellschaft.

**kaufmännischer
verband**
gemeinsam sind wir zukunfft

A Angestellte
Schweiz

**SWISS
LEADERS**

**Swiss
Accounting**

ZGP Zürcher Gesellschaft für
Personal-Management

SALESSWISS

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVOV
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP
Association des cadres des transports publics ACTP

**SWISS
ENGINEERING**
STV UTS ATS